

AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

PERSPECTIVAS E MUDANÇAS DE AUDITORIA DE RH COM O

INGRESSO DO E-SOCIAL¹

Henry Frank Lopes²

Ana Maria Pellini³

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo evidenciar a perspectiva das mudanças de auditoria de recursos humanos com o ingresso do e-Social, analisando as possíveis alterações nas práticas utilizadas para análise e quais os reflexos diante dessa modificação. O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), instituído pelo Decreto nº 6.022/2007. Pretende coletar as informações trabalhistas, possibilitando aos órgãos participantes do projeto (Receita Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Caixa Econômica Federal), sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS, com intuito de reduzir a burocracia para as empresas e facilitar a fiscalização das obrigações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas. Além disso, o presente artigo discute como o e-Social irá integrar todas as informações sobre os funcionários, a análise e cruzamento de dados e demonstrar que haverá mais fiscalização no sentido em que as empresas tendem a incorrer em denúncia espontânea pela omissão de informações ou declarações imprecisas. Desta forma, a pesquisa se caracteriza como uma revisão bibliográfica com abordagem qualitativa, onde foram analisados os dados eletrônicos, documentais e cursos e palestras presenciais. O principal resultado obtido em face a essas mudanças, se dá pela razão de que antes os dados eram analisados pelo passado dos fatos em virtude de a conferência ser manual, com poucas fontes e por amostragem, em contrapartida de uma auditoria eletrônica com múltiplas fontes que deverá acompanhar o presente e projetar o futuro, e em um novo aspecto analisar a totalidade das operações.

Palavras-chave: Auditoria, Auditoria de Recursos Humanos, e-Social.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no segundo semestre de 2014, ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

² Graduando do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). (henry.frank@ufrgs.br).

³ Orientadora: Mestre em Economia (anamariapellini@gmail.com)

ABSTRACT

The aim of the present study is to show the perspective of the changes on auditing in human resources with the beginning of the e-Social, analyzing the possible changes in the practices used for analysis and what are the effects with this modification. The System of Digital Fiscal Book-keeping of the Fiscal Welfare and Labor Obligations is part of the Public System for Digital Book-keeping (Sped), established by the Act number 6.022/2007. It intends to collect the labor information, making it possible for the clearing houses participating in the project (IRS, Labor and Employment Ministry, Social Welfare Ministry, National Institute of Social Security (INSS) and Caixa Econômica Federal), its effective use for welfare, fiscal and tax verification purposes and of the FGTS, with the intent of reducing the bureaucracy for the companies and to facilitate the control of the fiscal, tax, welfare and labor obligations. Besides that, the present article discusses how the e-Social will integrate all the information about the employees, the analysis and data crossing and will show that there will be more control so that the companies have the tendency of showing spontaneous presentment for omitting information or imprecise declarations. This way, the research is characterized as a bibliographic revision with qualitative approach, where the electronic data, documents, courses and on presence lectures were analyzed. The main result found among these changes is given by the fact that before the data used to be analyzed by the past of the facts due to the fact that the conferring was manual, with few sources and by sampling, opposite to an electronic auditing with multiple sources that should follow the present and project the future, and in a new aspect analyze all the operations.

Key-words: Auditing, Human Resources Auditing, e-Social.

1 INTRODUÇÃO

Com o intuito de estabelecer de forma única as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias e de rendimentos pagos sujeitos à retenção na fonte, o programa pode ser interpretado como uma folha de pagamento digital capaz de unificar, em um único ambiente on-line, todas essas informações.

Cabe ressaltar que em 2007 foi instituído pelo Decreto nº 6.022/2007 o SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a documentação contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, também imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações.

Sendo assim, faz-se necessário traçar um comparativo de como é realizado a auditoria de recursos humanos atualmente e como será após a total implantação do e-Social, visando verificar como essa mudança afetará os Procedimentos de Auditoria em RH.

1.1 PROBLEMÁTICA

Em tese o e-Social trará muitas vantagens, tanto para o governo quanto para os contribuintes através da unificação das informações, a redução da burocracia e a dispensa de prestação de informações redundantes ou repetidas para os diversos órgãos de fiscalização.

Toda mudança de paradigmas, que envolve a adequação de procedimentos e indivíduos envolvidos, gera dúvidas e leva tempo. O intento de uma auditoria de RH é preparar a empresa para situações das mais adversas, realizando um trabalho de medição e prevenção, que visa solucionar problemas ou preveni-los, a fim de evitar desde demandas judiciais e infrações administrativas até divergências comportamentais dentro da empresa. Sendo assim, deve-se fazer a seguinte indagação: o que mudará nos procedimentos de auditoria de RH após a implementação do e-Social?

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos desta pesquisa estão divididos em objetivo geral e objetivos específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral do estudo é demonstrar o impacto da implementação do e-Social sobre as empresas e que mudanças devem ocorrer nos procedimentos de auditoria de RH.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para demonstrar o impacto da implementação do e-Social sobre as empresas e que mudanças devem ocorrer nos procedimentos de auditoria de RH, é preciso ter objetivos de pesquisa específicos, sendo eles:

- Identificar os reflexos da mudança
- Relacionar como essas mudanças deverão ocorrer.
- Demonstrar os novos procedimentos de auditoria de RH diante dessas mudanças.

1.3 JUSTIFICATIVA

O presente estudo se justifica pela relevância do tema, que ganha mais ênfase em toda sociedade nas mais diversas áreas, em especial empregadores, empregados e governo, bem como a área contábil, responsável pela execução desses novos procedimentos. Assim como a auditoria, objeto desse estudo. O interesse da sociedade relacionado ao chamado controle e-Social, que busca ver respeitados os direitos e deveres legais e constitucionais de todas as partes envolvidas no processo.

Portanto, a fim de elucidar sobre a questão da implantação e as perspectivas de mudança na auditoria de RH, faz-se necessária a análise sobre até que ponto essas informações contribuirão para efeitos de controle e aplicabilidade dos recursos humanos conforme as necessidades da sociedade, tendo em vista sua perspectiva e novos métodos de auditoria.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa seção são abordados os fundamentos teóricos que vão servir de diretriz para o presente estudo e a forma de interpretar os resultados obtidos.

2.1 AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

A auditoria de recursos humanos é peça fundamental dentro das organizações, pois a mesma examina analiticamente e pericialmente as operações trabalhistas, direitos e deveres do empregado e do empregador, políticas e práticas de pessoal em uma organização, e avaliando o seu funcionamento atual, por fim, emitindo um parecer sobre as irregularidades encontradas na análise e sugerindo melhores ações que a empresa deve tomar. Com essas práticas a entidade sempre poderá evoluir e produzindo cada vez mais, aproveitando melhor seus recursos

humanos, aumentando assim sua rentabilidade. O Auditor de RH é um profissional habilitado a examinar, sintética e analiticamente todas as operações trabalhistas, direitos e deveres do empregado e do empregador, e posteriormente desenvolvendo um relatório demonstrando um parecer, onde caso haja irregularidades ele sugere ações que a empresa poderá desenvolver. A Auditoria de Recursos Humanos pode ser utilizada em diversas áreas da empresa, podendo ajudar o empresário de diversas formas, tais como:

- Acompanhar os modelos já estabelecidos para ser utilizado como comparação, com o intuito de mensurar os resultados e possíveis irregularidades;
- Estudar a melhor política de gestão de pessoas;
- Verificar o implemento das políticas de recrutamento e política de cargos e carreira;
- Treinamento e desenvolvimento de pessoas;
- Monitoramento e avaliação de desempenho profissional;
- Verificação da gestão de prevenção e controle de riscos de acidentes (segurança no trabalho);
- Averiguar as condições do ambiente interno vinculado aos aspectos de estrutura física, tecnológica, cultural e psicossocial;
- Observar a aplicação da legislação e normas trabalhistas;
- Estruturar os valores institucionais, como o estatuto, código de ética e conduta, normas operacionais e administrativas; e acompanhar a sua aplicação e execução integralmente;
- Apurar se o planejamento estratégico está alinhado ao planejamento estratégico de recursos humanos.

O acompanhamento pode ser feito por: pesquisas internas e externas, observações dos processos, medidor de índice de satisfação, testes utilizando amostragem entre outros.

Auditoria de Recursos Humanos em síntese, é um controle de qualidade da gestão de recursos humanos, sendo de grande importância, pois acompanha o conjunto de procedimentos com o objetivo de salvaguardar os recursos financeiros e identificar práticas que poderão ser prejudiciais para a organização.

O atual cenário de alta competitividade faz com que as empresas se preocupem em diminuir suas despesas e se previnam para possíveis desembolsos. A prática de controle interno auxilia o empresário em administrar sua empresa, salvaguardando seus ativos e mensurando seus resultados.

A auditoria de recursos humanos tem por objetivo uma análise aprofundada sobre o sistema de funcionamento que envolve a área de recursos humanos, sob os aspectos: qualidade

e serviços, e rotinas burocratizadas de gestão de pessoal, a fim de prevenir e ou evitar demandas judiciais e infrações administrativas.

Percebeu-se que a prática de auditoria de RH é de suma importância para a organização, pois a mesma estuda como os processos estão acontecendo e identifica procedimentos prejudiciais para a empresa, sendo que o auditor de RH examina detalhadamente as operações trabalhistas e posteriormente emite um relatório, apontando possíveis irregularidades e sugerindo ações que a empresa poderá tomar. A falta dela pode resultar em grandes prejuízos, sendo eles produtivos ou financeiros.

2.2 INGRESSO DO E-SOCIAL

Assistimos a um ambiente em constante mudança, com profundas transformações nas formas de pensamento, de comunicação, de consumo, de economia, e nas relações de trabalho também não é diferente. A área trabalhista provavelmente seja uma das áreas em que as mudanças ocorrem com maior frequência e intensidade, em parte devido ao neoliberalismo e à globalização que tomaram conta do capitalismo, e por outro lado à equação natural acrescida pelo crescimento de inovações tecnológicas constantes.

Nesse sentido o projeto de implantação do sistema EFD-Social, que possivelmente será introduzido no início do próximo ano, trata-se da Escrituração Fiscal Digital da Folha de Pagamento e das Obrigações Previdenciárias Trabalhistas, um sistema informatizado no qual serão lançadas todas as atividades laborais como admissão, demissão, atestados, comunicação de acidentes de trabalho (CAT), aviso prévio, etc.

Esse projeto tem origem na Receita Federal do Brasil, haja vista que a área de fiscalização previdenciária, antiga Secretaria da Receita Previdenciária, juntou-se com a antiga Receita Federal, formando a chamada Super Receita. O objetivo é uma aproximação real, não somente a nível de troca de informações, entre a Auditoria Fiscal do Trabalho e a Auditoria Fiscal da Receita Federal, pois nesta estando inserida toda a área de arrecadação previdenciária, conseqüentemente surgirão interfaces com a área trabalhista, como acontece em países com legislação semelhante, por serem Previdência e Trabalho áreas afins.

A fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS merece destaque. Para maximizar seu potencial é necessário dotá-la de mais recursos humanos e tecnológicos, de modo a torná-la mais célere e eficaz. Os recursos do FGTS são destinados à aplicação em programas sociais nas áreas de habitação popular, saneamento e infraestrutura urbana,

beneficiando milhares de pessoas em todo o país. Também são aplicados no Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), em obras nos setores de energia, rodovia, ferrovia, hidrovias e portos.¹

Em suma, os investimentos em tecnologia da informação são essenciais para dar eficiência a todo o processo de auditoria. Consolidará a integração dos sistemas de EFD-Social, HomologNet, GFIP, RAIS, Caged e outros, dando suporte operacional a todo arcabouço trabalhista e previdenciário.

2.3 AUDITORIA DE RH COM E-SOCIAL

Com a implantação do e-Social, além das possíveis falhas nas bases de dados e de erros operacionais na geração das informações, eventuais não conformidades com a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, muitas vezes desconhecidos pela administração, ficarão mais evidentes podendo gerar multas e autuações, inclusive com relação ao período não prescrito.

Diante de tais riscos, a auditoria de RH auxilia as empresas na regularização das alterações exigidas com a nova mudança ajudando a empresa a estabelecer controles de auditoria relacionada à relação de emprego, visando garantir que todas as alterações relevantes relacionadas aos profissionais sejam reportadas tempestivamente as autoridades fiscais. O que se tem até o presente momento sobre o e-Social é a definição de seu leiaute e a exigência a partir da competência janeiro de 2015.

Quanto à aplicação de penalidades, não obstante ainda não haja legislação específica acerca do tema, em que pese o poder discricionário no qual são investidas as autoridades fiscalizadoras, a tendência é de que sejam as mesmas multas pelo descumprimento de outras obrigações que exigem preenchimento, armazenamento de informações e entrega de arquivos eletrônicos. Assim, pode-se considerar por analogia, o teor do artigo 32, inciso IV, da Lei nº 8.212/91 (Lei do Custeio da Previdência Social), o empregador atualmente deve declarar à RFB e ao Conselho Curador do FGTS, através da SEFIP, até o dia 07 do mês seguinte, todas as informações relacionadas a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS.

Caso o empregador não apresente as informações na forma e prazo da legislação, ou que a apresente com incorreções ou omissões, será intimado pela RFB a apresentá-la ou prestar esclarecimentos e pode estar sujeito às seguintes multas:

¹ Fonte: Caixa Econômica Federal. Disponível em <http://portal.mte.gov.br>.

- de R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas;
- 2% ao mês-calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas, mesmo que integralmente pagas, no caso de falta de entrega da declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%, observada multa mínima de R\$ 200,00, tratando-se de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores de contribuição previdenciária, ou R\$ 500,00, nos demais casos.

Também de forma semelhante pode-se considerar o teor do artigo 225, inciso IV, do Decreto 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social), a empresa se verá obrigada à entrega das informações de seus documentos eletrônicos e, especialmente, do e-Social, na forma do Ato Declaratório SUFIS nº 05/2013. Atualmente, na forma do artigo 283, inciso II, alínea "b", do Regulamento da Previdência Social, a multa pela não entrega ao INSS e à Secretaria da Receita Federal os documentos que contenham as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, ou os esclarecimentos necessários à fiscalização, é variável conforme a gravidade da infração, partindo de um valor mínimo de R\$ 16.170,98, e podendo chegar ao patamar de R\$ 161.710,08.

No caso do e-Social, a RFB pode aplicar, por analogia, a mesma multa, desde que altere a legislação previdenciária, ou poderá criar uma nova regra e valor de penalidade. Portanto, deve-se aguardar novas disposições a respeito do tema. No que tange às obrigações trabalhistas a serem informadas no e-Social, a inclinação é a de que possam ser aplicadas as mesmas multas definidas na CLT e na legislação trabalhista de modo geral (Portaria MTE nº 290/97 e demais legislações esparsas), desde que compatíveis com a matéria.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada neste estudo é classificada quanto aos seguintes aspectos: (a) pela forma de abordagem do problema, (b) de acordo com seus objetivos e (c) com base nos procedimentos técnicos utilizados.

A presente obra será uma revisão bibliográfica e exploratória que terá como objetivos, pesquisas exploratórias, descritivas e explicativas. Conforme Deslauriers (1991), o objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações.

Quanto aos procedimentos serão utilizadas as técnicas de coleta de dados experimentais antes-depois com um determinado setor econômico, concomitante com a técnica eletrônica e documental através de páginas de web sites, jornais, revistas e documentos oficiais.

Na pesquisa bibliográfica busca-se conhecer, analisar e explicar conhecimentos sobre determinado assunto, tema ou problema, além de ser um meio de formação científica.

Santos (2004, p. 28), destaca que

são fontes bibliográficas os livros (de leitura corrente ou de referência, tais como dicionários, enciclopédias, anuários etc.), as publicações periódicas (jornais, revistas, panfletos etc.), fitas gravadas de áudio e vídeo, websites, relatórios de simpósios / seminários, anais de congressos etc.

Por fim, quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa. Pacheco (1995, p.41) salienta que neste tipo de investigação os interesses estão mais no conteúdo do que no procedimento, razão pela qual a metodologia é determinada pela problemática em estudo; a generalização é substituída pela particularização, a relação causal e linear pela relação contextual e complexa, os resultados inquestionáveis pelos resultados questionáveis, a observação sistemática pela observação experiencial ou participante.

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. Assim, os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações (DESLAURIERS, 1991, p. 58).

3.1 TIPO DE PESQUISA

Esta é uma pesquisa documental em que a forma de abordagem do problema é classificada como qualitativa, por se tratar de um trabalho que vai mais a fundo no objetivo de recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para o qual se procura

resposta ou acerca de uma hipótese que se quer experimentar. De acordo com a classificação do estudo, pode-se citar:

Na contabilidade é bastante comum o uso da abordagem qualitativa como tipologia de pesquisa. Cabe lembrar que, apesar de a contabilidade lidar intensamente com números, ela é uma ciência social, e não uma ciência exata como alguns poderiam pensar, o que justifica a relevância do uso da abordagem qualitativa. (BEUREN, 2006, p.92)

Em relação à classificação, de acordo com os objetivos pode-se dizer que este trabalho tem cunho explicativo: “a pesquisa explicativa é um tipo de pesquisa mais complexa, pois, além de registrar, analisar, classificar e interpretar os fenômenos estudados, procura identificar seus fatores determinantes. A pesquisa explicativa tem por objetivo aprofundar o conhecimento da realidade, procurando a razão, o porquê das coisas e por esse motivo está mais sujeita a erros”, ANDRADE (2002 apud BEUREN, 2013), onde vai se buscar conhecer com mais profundidade as mudanças ocorridas na matéria.

Em relação ao tipo de pesquisa, este é uma revisão bibliográfica: “a pesquisa do tipo revisão bibliográfica abrange todo referencial já tornado público em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, dissertações, teses, entre outros. Por meio dessas bibliografias reúnem-se conhecimentos sobre a temática pesquisada.” (BEUREN, 2013, p. 87), que no estudo em questão vai analisar as mudanças no procedimento de auditoria de recursos humanos face o ingresso do e-Social.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados será através da utilização de documentos (publicações em websites, revistas, jornais e materiais obtidos em palestras e seminários). De acordo com Gil (1995, p. 158) “as fontes escritas na maioria das vezes são muito ricas e ajudam o pesquisador a não perder tanto tempo na hora da busca de material em campo, sabendo que em algumas circunstâncias só é possível a investigação social através de documentos”.

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados se dará através da técnica de análise de conteúdo, sendo definida como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/ recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1978, p.42)

De acordo com BARDIN (1978), a organização da análise se faz em torno de três polos cronológicos: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação:

A pré-análise de acordo com BARDIN (1978) “É a fase organização propriamente dita e tem por objetivo tornar as ideias iniciais operacionais e sistematizadas, conduzindo a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise. “Geralmente, esta primeira fase possui três missões: a *escolha dos documentos* a serem submetidos à análise, a formulação das *hipóteses* e dos *objetivos* e a elaboração dos indicadores que fundamentam a interpretação final” (BARDIN, 1978, P.95, Grifo do autor).

Em relação ao polo de exploração do material é dito: “Esta fase, longa e fastidiosa, consiste essencialmente de operações de codificação, desconto ou enumeração, em função de regras previamente formuladas”. (BARDIN, 1978, p.101).

Na fase de tratamento dos resultados obtidos e interpretação “os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos e válidos”. (BARDIN, 1978, p.101).

Tratar o material é codificá-lo. A codificação corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão, susceptível de esclarecer o analista acerca das características do texto, que servir de índices, ou, como diz O. R. Holsti (3): ‘A codificação é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo. (BARDIN, 1978, p.103)

Dessa forma serão feitas comparações que levem às conclusões necessárias e para analisar os reflexos dessa mudança será utilizada a análise documental, podendo ser definida “como uma operação ou conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar num estado ulterior, a sua consulta e referenciação.” (BARDIN, 1978, p.45).

4. RESULTADOS DA PESQUISA

Através da análise de conteúdo serão demonstrados os resultados das publicações sobre o tema e as perspectivas relacionadas. Antes dessa apresentação, será feita uma contextualização sobre a auditoria trabalhista e sobre o e-Social, para melhor situar o leitor no contexto do trabalho.

4.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

De maneira geral e simplificada, a auditoria, seja de qual tipo for, interna ou externa, significa conferência, verificação, análise e avaliação e, acima de tudo, comunicação dos resultados dentro de um determinado objetivo ao qual a auditoria se propõe. A palavra *auditoria* tem como origem o latim *audire*, cujo significado é ouvir. Os ingleses adotaram e ampliaram o conceito para *auditing* com um sentido mais voltado para revisão, verificação. (LINS, 2012, p.3)

A auditoria trabalhista envolve o estabelecimento de determinadas ações que visam solucionar problemas ou preveni-los, a fim de evitar desde demandas judiciais e infrações, até divergências comportamentais dentro da organização e é de suma importância, pois qualquer empresa deve ater-se aos pressupostos legais e contingências trabalhistas e previdenciárias.

A qualidade do ambiente de trabalho também ganha com a auditoria trabalhista. Por um lado, o simples mapeamento dos procedimentos desenvolvidos na empresa constitui-se método apto a coibir comportamentos indesejados, como desvios, furtos e outras irregularidades danosas ao ambiente profissional.

Uma empresa em que as rotinas são auditadas, em que os procedimentos são padronizados e sobre tudo obedecidos, transmite ares de solidez, organização, cuidado. Torna-se, assim, em um círculo virtuoso, espaço propício ao zelo, à dedicação, ao comprometimento.

Por todo o exposto, pode-se afirmar que a auditoria trabalhista liga-se diretamente ao princípio da eficiência e da racionalidade. Procedimentos e rotinas descritas, aliás, é ao mesmo tempo meta e requisito para a obtenção dos chamados certificados de qualidade, que como o próprio nome diz, conferem caráter positivo à empresa

Os objetivos da Auditoria Trabalhista incluem a revisão de todos os procedimentos e documentos legais exigidos pelo Ministério do Trabalho e INSS e orientação quanto aos procedimentos de controles internos, relacionados a todas as rotinas do departamento pessoal, criação e orientação de procedimentos, visando a minimização de riscos de multas e autuações do Ministério do Trabalho e outros órgãos competentes. Resultando em benefícios como a

minimização de riscos de multas e de reclamações trabalhistas, furtos, desvios, pagamentos indevidos e outras irregularidades, diminuindo erros e prejuízos das rotinas auditadas e a prevenção e melhoria da atividade de administração dos funcionários da empresa.

Chiavenato (1997, p. 124) alega que o “propósito principal da auditoria de recursos humanos é mostrar como o programa está funcionando, localizando práticas e condições que são prejudiciais à organização ou que não estão compensando o seu custo, ou ainda práticas e condições que devem ser acrescentadas.”

O avanço tecnológico exerce efeitos sobre a capacidade de produção. Como por exemplo, podemos dizer que a tecnologia aprimorou inúmeros processos de produção até o ponto de operações praticamente perfeitas, reduzindo de meses para minutos o tempo de determinados projetos. Junto com este avanço os procedimentos e os sistemas sofrem alterações, sendo necessário um acompanhamento dos auditores à adequação de novos processos e a validação destes, como é o caso do ingresso do e-Social.

O e-Social é, em resumo, a folha de pagamento digital com recursos de grandes efeitos, dada a sua estrutura de inteligência artificial. Ele promete mudar a forma de relacionamento entre empregados, empregadores e os órgãos da administração pública federal em relação às informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais.

Em sua arquitetura de inteligência fiscal está evidente o poder de relacionar as informações, apurar as inconsistências, apurar as inconformidades e de registrar e de aplicar as penalidades fundamentadas na legislação fiscal, trabalhista e previdenciária.

Imputar dados não será o suficiente para atender o e-Social, pois as operações as quais se dão maior importância em qualquer organização são aquelas que geram receitas, já as demais são tratadas com menor importância, porém deve-se dar a devida atenção, pois a estrutura do e-Social requer uma gama de dados que, se inseridos de forma inadequada, poderão resultar em sérios problemas para os empregadores;

É prática comum dos empregadores não esperar o último dia do mês para fechar o ponto dos empregados e fazê-lo em meados do dia 20 de cada mês. Os empregadores deverão rever seus processos internos, pois vários erros decorrem desse fechamento antecipado, que é conflitante com a legislação trabalhista. Outra prática comum nas empresas é colocar o empregado para trabalhar, deixando os cuidados com a documentação para depois. Essa prática não será mais possível, pois o programa irá rejeitar este tipo de procedimento. Para iniciar o trabalho o empregado já precisará ter sido incluso no sistema.

A contratação dos serviços de pessoa física autônoma ocorre, em sua maioria, para resolver situações de emergências. Desta forma, é comum a execução e pagamento do serviço sem a devida preocupação com a documentação. Essa prática deverá ser abolida. Os empregadores deverão rever seu processo de forma que esse tipo de serviço seja comunicado e incluso na folha de pagamento. Contratar o serviço de um autônomo vai além de “emitir um simples recibo”.

É preciso destacar que as penalidades já existiam antes de sua idealização e após a implantação ficarão evidentes, sem a necessidade do comparecimento do fiscal na sede do empregador, desta forma, será necessário repensar todos os processos e melhorar os controles internos que envolvam as áreas de Recursos Humanos, medicina do trabalho, jurídica, contábil e fiscal, além da folha de pagamento, pois estas serão as portas de entrada para o e-Social.

4.2 MUDANÇAS QUE DEVEM OCORRER COM A IMPLANTAÇÃO DO e-SOCIAL

No atual cenário de Departamento Pessoal das empresas existe um leque de obrigações a serem apresentadas, normalmente de forma mensal e/ou anual. Toda empresa no Brasil, que possua empregados registrados, tem a obrigação de prepará-la conforme determinações legais. As bases legais da folha de pagamento estão presentes no Regime Geral da Previdência Social instituído pelo Decreto Nº. 3.048, de 06 de maio 1999, nos incisos do art. 225 diz que:

A empresa é também obrigada a:

I - preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos;

II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III - prestar ao Instituto Nacional do Seguro Social e à Secretaria da Receita Federal todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;

IV - informar mensalmente ao Instituto Nacional do Seguro Social, por intermédio da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na forma por ele estabelecida, dados cadastrais, todos os fatos geradores de contribuição previdenciária e outras informações de interesse daquele Instituto;

V - encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, até o dia dez de cada mês, cópia da Guia da Previdência Social relativamente à competência anterior; e

VI - afixar cópia da Guia da Previdência Social, relativamente à competência anterior, durante o período de um mês, no quadro de horário de que trata o art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho.

VII - informar, anualmente, à Secretaria da Receita Federal do Brasil, na forma por ela estabelecida, o nome, o número de inscrição na previdência social e o endereço completo dos segurados de que trata o inciso III do § 15 do art. 9º, por ela utilizados no período, a qualquer título, para distribuição ou comercialização de seus produtos,

sejam eles de fabricação própria ou de terceiros, sempre que se tratar de empresa que realize vendas diretas. Incluído pelo Decreto nº 6.722, de 30/12/2008)

Tratando de cada inciso de forma detalhada percebe-se que o primeiro deixa bem claro da necessidade de preencher corretamente a folha e com todas as informações do funcionário, discriminando o nome dos empregados, indicando cargo, função ou serviço prestado, como valor bruto e o valor líquido dos salários após especificar todas as deduções, principalmente as contribuições previdenciárias.

Logo, no inciso II aparece a participação da Contabilidade que, de acordo com a lei, deve especificar com títulos próprios discriminando todas as informações contidas na folha. E estas, serão prestadas à Receita Federal e ao Instituto Nacional de Seguridade Social. Discriminando também, a quantia garantida do FGTS ao trabalhador, como especificado no inciso III. Já o inciso IV, exige que as empresas informem mensalmente ao INSS e a CEF – Caixa Econômica Federal, reguladora do fundo de garantia, todos os dados do empregador e trabalhador por meio de guias, tanto para o FGTS quanto para as Contribuições Previdenciárias.

No inciso V, traz a obrigatoriedade de enviar cópia da GPS ao sindicato representativo da categoria profissional. O inciso VI conforme determina o art. 74 da CLT exige a afixação da cópia da GPS da competência anterior no quadro de horário pelo período de um mês e o inciso VII, trata da prestação de informação anual à RFB da relação de segurados por ela utilizados na distribuição ou comercialização de seus produtos, de fabricação própria ou de terceiros sempre que se tratar de venda direta.

As informações referentes aos incisos de I ao IV são efetuadas atualmente, com a utilização do programa SEFIP, onde gera a GFIP – Guia de Recolhimento de FGTS e a guia de informações previdenciárias.

Em uma breve análise geral, verifica-se a obrigatoriedade de várias declarações decorrentes da folha de pagamento, e o que se destaca é que para a elaboração da folha não existe um modelo oficial, ou seja, podem ser adotados critérios que melhor atendam às necessidades de cada empresa, seguindo apenas as normas especificadas no decreto supracitado, fazendo com que o trabalho tanto das empresas, quanto das contabilidades para seguir o que tange a lei torne-se complexo e demorado, visto que são várias etapas para preparar, formular e declarar as informações decorrentes da folha de pagamento.

Essas obrigações estão em fase de substituição com a implantação do EFD Social, um moderno meio de informatização que promete enviá-las de uma única vez a todos os órgãos fiscalizadores interessados e surge para promover a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo

trabalhista contratado no Brasil, simplificando as obrigações acessórias dos contribuintes e permitindo o acompanhamento em tempo real das operações pelo fisco.

O leiaute disponível no sítio da Receita federal do Brasil na internet dispõe:

As informações que farão parte da EFD-Social são:

- Eventos trabalhistas – informações resultantes da relação jurídica entre o empregado e o empregador, tais como admissões, afastamentos temporários, comunicações de aviso prévio, comunicações de acidente de trabalho, etc.
- Folha de pagamento;
- Ações judiciais trabalhistas;
- Retenções de contribuição previdenciária;
- Algumas contribuições previdenciárias substituídas como as incidentes sobre a comercialização da produção rural, espetáculos desportivos, cooperativas de trabalho, prestação de serviços com cessão de mão de obra, patrocínios as associações desportivas que mantenham equipes de futebol profissional, etc.

É importante ressaltar que todas as informações de eventos trabalhistas deverão ser transmitidas tempestivamente, na medida em que ocorrerem, em arquivos individuais para cada tipo de evento e alimentarão uma base de dados na plataforma de Registro de Eventos Trabalhistas, que representará o histórico laboral do trabalhador. Dessa forma as entidades serão informadas imediatamente quando o empregado estiver de aviso de férias, sofrer acidente de trabalho, ficar de aviso prévio ou ser desligado, diminuindo assim a capacidade de manipular as datas das comunicações dos eventos citados.

O projeto de EFD Social traz uma nova forma de registrar os eventos trabalhistas, devendo conter uma sequência lógica através dos três tipos de eventos que juntos irão compor todo o processo de execução e envio das informações. São os Eventos Iniciais, Eventos não Periódicos e Eventos Periódicos, que serão descritos a seguir.

Os Eventos Iniciais são basicamente relacionados a cadastros, pois serão através desses que a empresa deverá cientificar as identificações iniciais de todas as informações relativas aos vínculos mantidos na empresa e que deverão compor a base de Registros de Eventos Trabalhistas – RET, tais como as funções existentes na empresa, tabela de lotações, horários, cargos, entre outros. (informação verbal)^I

Os Eventos não Periódicos são aqueles que ocorrem cotidianamente, como as informações iniciais de admissão do empregado, através do envio de todos os dados pessoais do empregado, evitando assim o preenchimento de fichas ou livro de registro de empregados. Também será enviada a Comunicação de Acidente de Trabalho que substituirá o programa CAT, como também os afastamentos temporários por auxílio doença, licença prêmio, licença

^{II} Notícia fornecida no Seminário e-Social, em Porto Alegre, em maio de 2014.

sem remuneração e demais licenças. Também irá compor os desligamentos por rescisão de contrato de trabalho, os Atestados de Saúde Ocupacionais de qualquer natureza, os cancelamentos de aviso prévio, início e término de estabilidades e outros eventos cotidianos. (informação verbal)^{II}

Os Eventos Periódicos estão relacionados diretamente à folha de pagamento, pois através deles serão realizadas as aberturas de folha de pagamento com as remunerações e demais rendimentos pagos, devidos ou creditados a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores com múltiplos vínculos, alocados a obras ou diferenças salariais de dissídio coletivo. Serão informadas também as ocorrências relacionadas a outros fatos geradores como deduções, bases de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais, contribuições sindicais, FGTS e IRRF e serviços prestados por cooperativas e tomadores de serviço, aquisição e comercialização de produtos rurais, recursos recebidos ou repassados para Clubes de Futebol, etc. (informação verbal)^{II}

4.3 VISÕES DOS ENVOLVIDOS NO NEGÓCIO

Com a implantação da EFD Social a auditoria de recursos humanos irá analisar os principais cruzamentos de informações fiscais entre as obrigações acessórias, relacionados à gestão da informação e também deverá observar o caráter preventivo dos dados que serão repassados ao fisco, bem como o confronto dos valores evidenciados nas declarações pelos âmbitos federal, estadual e municipal, uma vez que as três esferas governamentais, aliadas ao avanço tecnológico, atuam em parceria para tornar o processo de auditoria eletrônica mais rápida e eficaz.

Também será necessário verificar a integridade das informações para evitar passivos tributários e penalidades que ao transmitirem os dados de todas as operações realizadas estarão vulneráveis à denominada malha fina do governo, que detecta as irregularidades e discrepâncias oriundas dos dados declarados e/ou, por sua vez, omitidos. A atuação da auditoria de RH deixa de ser corretiva e passa a ser preventiva, tendo em vista que a auditoria eletrônica está mais eficaz a cada ano e a transparência e legitimidade das informações repassadas ao fisco são essenciais para evitar problemas e punições. É importante observar a sistemática de interceptação dos dados das declarações transmitidas e identificar soluções preventivas buscando orientar a

^{II} Notícia fornecida no Seminário e-Social, em Porto Alegre, em maio de 2014.

prestação de informações fidedignas e de acordo com as exigências legais. Isso requer que, tanto as organizações contábeis, quanto as pessoas físicas, tenham um maior cuidado nas informações prestadas nas diversas declarações exigidas pelo fisco, adotando caráter preventivo no tratamento desses dados. Por isso é imperativo conhecer os possíveis cruzamentos feitos pelo fisco bem como as principais informações analisadas pela fiscalização, para evitar punições tanto para as empresas pela informação prestada, quanto para os empregados que correm o risco da malha fina por erro ou irregularidades em duas declarações do imposto de renda.

Do ponto de vista observado pelo fisco há de se ressaltar que o intuito do governo não é penalizar os contribuintes, mas sim, conscientizá-los para que tratem suas informações de forma adequada e em concordância com o preposto pela legislação tributária, a fim de promover a justiça fiscal e inibir a sonegação e os atos ilícitos, colaborando para o aumento da arrecadação tributária que é convertida em investimentos para a sociedade em geral e contribui, assim, para a evolução do cenário econômico do país. A tecnologia da informação é a principal aliada do fisco contra a sonegação de tributos na realidade atual. A era digital representa um marco na história da contabilidade e revolucionou a forma de geração e prestação de informações, pois se anteriormente transmitia-se dados aos órgãos fiscalizadores com o intuito de posterior tratamento e retificação, atualmente, o tratamento é minucioso e realizado antes da saída da informação para a fiscalização. (informação verbal)^{III}

Em função disso, as empresas também devem fazer da tecnologia uma parceira no trato às suas informações contábeis e fiscais, a fim de evitar intimações e malha fina. Por outro lado, há de se destacar os benefícios providos pelo intercâmbio de dados entre as Receitas Federal, Estadual e Municipal, como a diminuição da concorrência desleal entre as empresas e o aumento na arrecadação de tributos com a erradicação da sonegação e de ações fraudulentas, além de redução nos custos administrativos com a eliminação do papel e a otimização da mão-de-obra com a informatização dos processos e unificação das obrigações acessórias, a melhoria na qualidade da informação e seus reflexos no processo de tomada de decisão, a simplificação e agilidade para atender a comunicação com a administração pública.

Já é do consenso geral, no mundo empresarial, que as informações compõem um dos maiores e mais valiosos ativos da empresa. Podemos afirmar que uma empresa será mais dinâmica, mais agressiva e mais atuante do que outras na medida em que possua melhores

^{III} Notícia fornecida no Curso e-Social – Novo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Trabalhistas, Previdenciárias e Fiscais, em Porto Alegre, em agosto de 2014.

sistemas de informações e, evidentemente, pessoal de alta e média administração, capacitado e motivado a se utilizar destas informações para as suas tomadas de decisões. (FERREIRA, 2006, p. 1).

5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O presente trabalho demonstrou em seus aspectos mais relevantes as principais características de mudanças no trabalho de auditoria de recursos humanos face a implantação da folha de pagamento digital, EFD-Social. Trouxe elementos fundamentais dos procedimentos adotados e as diferentes etapas de trabalho que eram executados diante de uma gama de obrigações acessórias dentro de uma conferência manual que observava o passado da ocorrência dos fatos em comparação com o caráter preventivo que deve acompanhar o presente e projetar o futuro após a implantação do e-Social, cabendo ao auditor executar os procedimentos de auditoria com softwares que contemplem a totalidade dos dados em análise a fim de prevenir a qualidade e idoneidade das informações antes do envio ao fisco.

A auditoria foi criada para atender a complexidade dos negócios e para indicar possíveis falhas nos processos da empresa, como um todo. É importante porque assegura o nível de confiabilidade das informações apresentadas e tem por objetivo uma análise aprofundada sobre o sistema de funcionamento que envolve a área de recursos humanos, sob os aspectos: qualidade e serviço, rotinas burocratizadas de gestão de pessoal, a fim de prevenir e ou evitar demandas judiciais e infrações administrativas.

Percebeu-se que as novas práticas de auditoria de RH são de suma importância para a organização, pois a mesma estuda como os processos estão acontecendo e identificando procedimentos prejudiciais para a empresa antes que a mesma venha a incorrer em passivos tributários por erro ou omissão dos dados, sendo que o auditor de RH examina detalhadamente as operações trabalhistas e posteriormente emite respostas, apontando possíveis irregularidades e sugerindo ações que a empresa poderá tomar de forma a adequá-la às exigências legais.

REFERÊNCIAS

Manual de Orientação do e-Social – Versão 1.1.

Jornal do Comércio – Previdência: Notícia de edição impressa de 02/04/2014.

DOU de 22/01/2007 Edição Extra: Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007.

Métodos de pesquisa / [organizado por] Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

Estadão.com.br – edição on-line de 24/03/2014.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BEUREN, Ilse Maria et al. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 3. ed. – 8. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2013

MANZANO, André Luiz N. G; MANZANO, Maria Isabel N. G. Trabalho de Conclusão de Curso utilizando o Microsoft Word 2013. 1. ed. São Paulo: Érica, 2014.

OLIVEIRA, Antônio Benedito Silva. Métodos e técnicas de pesquisa em contabilidade. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

Seminário e-Social, 19/05/2014, Teatro da Amrigrs. Palestrante: Daniel Belmiro Fontes; Auditor Fiscal da Receita Federal do Brasil, Coordenador de sistemas de fiscalização e coordenador nacional do projeto e-Social.

OLIVEIRA, R. C. A. Desvendando o departamento de pessoal, 4 ed. São Paulo. Viena 2008.

SANTOS, José Luiz dos. Contabilidade geral. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Campus, 1999

Curso e-Social – Novo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Trabalhistas, Previdenciárias e Fiscais, 20/08/2014, Auditório do Sescon-RS em Porto Alegre. Palestrante: Prof. Dr. José Alfredo do Prado Júnior

_____. Decreto n. 3.048, de 06 de maio 1999. RGPS - Regime Geral da Previdência Social. Disponível em < <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3048.htm>> Acesso em: 20 de outubro de 2014.

_____. Lei n. 8.212, de 24 de julho 1991. Lei Orgânica da Seguridade Social. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm > Acesso em: 20 de outubro de 2014.